

# Arbetsgivarens kontroll – arbetstagarens integritet – Sverige

Av professor Kent Källström  
Stockholms universitet

## 1. Inledning

Den åldrade slavinnan i Eyvind Johnsons roman *Strändernas svall* konstaterar att när husbonden endast äger slavens kropp och inte dennes tankar och drömmar är det inte fråga om verkligt slaveri. Episoden belyser den grundläggande föreställningen om att mänsklig värdighet förutsätter att individen har rätt att inte tvingas avslöja sina tankar och sina privata förhållanden. Integritetsskyddet är emellertid inte endast fråga om mänsklig värdighet. I grunden är det också fråga om att skapa en balans mellan det privata och det offentliga, att avgränsa den privata sfären gentemot det sociala livet. Individen skall därigenom skyddas från otillbörlig påverkan. Det finns risk för sådan påverkan om myndigheter har möjlighet att ta reda på och registrera känsliga uppgifter om en enskilds individprivatliv.

I svensk rätt brukar man använda termen integritetsskydd som en sammanfattande benämning på regler som skyddar den privata sfären. Inom detta rättsområde regleras metoder och begränsningar i fråga om att insamla, sprida och registrera information om enskildas privatliv och personliga förhållanden. Utgångspunkten är att det är individen själv som bestämmer hur och till vilka information skall spridas.

Gränsdragningen mellan privatlivet och det sociala livet syftar i första hand till att begränsa den offentliga maktutövningen i förhållande till medborgaren. Det är fråga om att reglera offentliga myndigheters möjligheter att samla in och registrera uppgifter om enskilda. Det är den rättsliga relationen mellan staten och den enskilde som är viktig från demokratisynpunkt och som uppmärksammas i Europakonventionen (artikel 8) och i Regeringsformens (RF) andra kapitel.

I den rättsliga relationen mellan enskilda har integritetsfrågorna inte fått samma uppmärksamhet. I avtalsrelationer är utgångspunkten istället den s k partsautonomin, dvs att båda parter skall fungera som fria och oberoende rättssubjekt i förhållande till varandra. Begreppet avser bl a att part inte med bindande verkan kan avstå ifrån sina möjligheter att ta till vara sina intressen. Partsautonomin har fått störst uppmärksamhet när det gäller juridiska personer och aktualiserades exempelvis i samband med medbestämmandereformen då det fastslogs att medbestämmandet inte fick utformas så att arbetsgivaren upphörde att fungera som ett självständigt rättssubjekt. Detta innebär bland annat att vardera

parten disponerar över sina interna angelägenheter och att dessa påverkar avtalsrelationen endast om de ingår i avtalssfären som avtalsvillkor eller som avtalsförutsättning.

Partsautonomin skapar på samma sätt som reglerna om den personliga integriteten en skyddad sfär kring rättssubjektet men syftar inte till att upprätthålla mänsklig värdighet eller demokrati. Det är istället fråga om att upprätthålla en rimlig balans mellan avtalsparterna. Om ena parten ges möjlighet att få information om andra partens interna förhållanden rubbas balansen i avtalsrelationen. Att partsautonomin och integriteten påverkar balansen i en avtalsrelation har uppmärksammats i flera olika sammanhang inom arbetsrätten. Sålunda har exempelvis arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § medbestämmandelagen inskränkts på så sätt att arbetsgivaren inte är skyldig att informera om förhållandet mellan företaget och dess ägare.

Under senare år har frågor rörande integritetsskydd i anställningsförhållanden och i samband med rekrytering av personal fått ökad aktualitet och frågan har tagits upp i lagstiftningssammanhang. I SOU 1996:63 Medicinska undersökningar i arbetslivet behandlas behovet av särskilda regler för medicinska kontroller och drogtestar i arbetslivet. Utredningsmannen fann inte behov att genom lagstiftning begränsa möjligheterna att genomföra medicinska kontroller i arbetslivet. Inte heller fanns behov av att särskilt lagreglera narkotika- och alkoholtester. Narkotikatester borde enligt utredningen kunna regleras av arbetsmarknadens parter. I Dir 1999:73 har regeringen givit en särskild utredare i uppdrag att se över behovet av lagstiftning för att stärka skyddet för den enskilde arbetstagarens personliga integritet. Översynen skall i första hand avse frågor om användning av drogtestar och andra medicinska kontroller samt frågor om användning av persondatorer, e-post och Internet i arbetet. I direktiven anges att utgångspunkten bör vara att den nuvarande tekniska och organisatoriska utvecklingen i arbetslivet är positiv för tillväxt, bättre arbetsvillkor och bättre arbetsmiljö. Individerna måste dock kunna känna trygghet i arbetssituationen vilket bl a förutsätter respekt för den personliga integriteten.

Det finns säkert flera förklaringar till att integritetsfrågorna förts fram i den arbetsrättsliga diskussionen. I grunden är det sannolikt fråga om en oro från arbetstagarna och deras organisationer att ny teknologi och nya övervakningsmöjligheter kan komma att medföra en förändrad gränsdragning mellan det privata och det sociala livet. Denna gränsdragning påverkar ytterst maktförhållandena och kan medföra en förskjutning av balansen mellan avtalsparterna. Bortsett från dessa grundläggande förändringar finns det också mer närliggande förklaringar till att arbetstagarens privatliv fått större uppmärksamhet i arbetslivet. De arbetsrättsliga reglerna har utformats på ett sådant sätt att det är ofrånkomligt att frågor rörande arbetstagarens personliga förhållanden får relevans för anställningen. För det första har ett förstärkt anställningsskydd gjort det intressant för arbetsgivare att inhämta olika typer av information om arbetssökande samt att

skärpa kontrollen av de anställda. För det andra har det rehabiliteringsansvar som ålagts arbetsgivaren gjort det nödvändigt att inhämta uppgifter som många gånger kan vara känsliga för den enskilde arbetstagaren. Rehabiliteringsansvaret, dvs skyldigheten att utforma arbetsplatsen och anpassa arbetsuppgifterna till arbetstagarens individuella förutsättningar, medför exempelvis att gränsen mellan den privata sfären och det sociala livet förskjuts. Frågor om arbetstagarens personliga förhållanden, alkoholvanor, sjukdomar mm, är sådana frågor som överförs från den privata sfären till det sociala livet på arbetsplatsen. Detta påverkar givetvis synen på reglerna om integritetsskydd.

Något som också bör framhållas är att ett ökat inslag av tjänsteproduktion förutsätter att arbetstagarna på ett helt annat sätt än tidigare arbetar självständigt. En traditionell arbetsorganisation bygger på en direkt övervakning genom chefer och arbetsledare på alla nivåer. Dagens arbetsorganisation innehåller ett betydligt mindre inslag av sådan direkt övervakning. Detta skapar i sin tur behov av nya former av kontrollåtgärder för att arbetsledningen skall kunna fungera effektivt. I dessa nya arbetssituationer kan det vara svårt att hitta den rätta avvägningen mellan avtalsparternas intressen.

I det följande skall behandlas hur gränsen dras mellan den privata sfären som den enskilde disponeras över och det sociala livet på arbetsplatsen. Under 2 behandlas några allmänna utgångspunkter av teoretisk art för integritetsskyddet. Under 3 behandlas den rättsliga regleringen av olika kontrollformer. Under 4 och 5 behandlas sedan hur dessa regler har tillämpats på arbetssökande respektive anställda.

## **2. Personlig och professionell integritet**

I ett historiskt perspektiv ter det sig främmande att tala om skydd för arbetstagarens personliga integritet.<sup>1</sup> I ett samhälle där husbonde och tjänstefolk lever och bor tillsammans flyter privatliv och arbetsliv ihop på ett sätt som gör det omöjligt att dra en skarp gräns mellan det privata och det sociala livet. I anställningsförhållanden saknas en tradition av innebörd att arbetstagaren skall anses tillförsäkrad integritet gentemot arbetsgivaren och även idag måste man räkna med att andra intressen än den personliga integriteten kommer att överväga i ett anställningsförhållande. Som redan framhållits innehåller den moderna arbetsrättsliga lagstiftningen regler som förutsätter att arbetsgivaren tar del av uppgifter som rör arbetstagarens person. Det är bl.a. dessa nya regler som kräver att man finner en ny balanspunkt i anställningsavtalet där arbetsgivaren inte tillåts undergräva arbetstagarens skyddade position genom att utnyttja informationsteknologin.

<sup>1</sup> Reinhold Fahlbeck, Employee Privacy in Sweden, Comparative Labor Law Journal vol. 17 1/1995 s. 139–174.

Skyddet för den personliga integriteten i anställningsförhållanden kan sägas innebära preciserade regler för partsautonomin och balansen mellan parterna. Integritetsfrågorna bör därför inte endast betraktas som en fråga om mänskliga rättigheter, mänsklig värdighet och främjande av demokrati utan också en fråga om rimlig balans i avtalsförhållandet.

I och med att integritetsskyddet har som syfte att såväl slå vakt om mänsklig värdighet som att skapa balans i ett avtalsförhållande kan man tala om två former av integritet. För det första har vi skyddet för den *personliga integriteten* som främst syftar till att skapa fria och självständiga individer som fritt kan delta i samhällslivet. För det andra kan man tala om *professionell integritet* som avser en sfär som skyddas för att uppnå balans i avtalsförhållandet. Den professionella integriteten kan avse uppgifter om en enskild arbetstagares yrkesmässiga förhållanden som inte är av strängt personlig karaktär men som ändå den enskilde arbetstagaren själv förfogar över. Det finns en viktig skiljelinje mellan företags-hemligheter enligt 1 § FHL, som företaget disponerar över, och sådan individuell kunskap och erfarenhet som den anställde använder i sin anställning, men som han själv disponerar över. En försäljare skall exempelvis inte tvingas avslöja sin säljteknik och sitt sätt att närma sig kunderna. Inte heller skall en anställd tvingas avslöja sitt privata kontaktnät även om detta har betydelse för hans sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Inte heller skall en arbetstagare behöva avslöja kontakter med andra presumtiva arbetsgivare. I det följande kommer begreppet professionell integritet för att markera en skyddsregel som inte tar sikte på att säkerställa individen som fri medborgare utan som har till syfte att skapa balans i avtalsförhållandet och slå vakt om partsautonomin.

### 3. Rättslig reglering

I RF 2:2 finns den grundläggande bestämmelsen som skyddar medborgaren mot den offentliga makten. Enligt bestämmelsen är varje medborgare ”skyddad mot tvång att ge till känna sin åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat sådant hänseende”. Regeln syftar till att garantera den negativa åsiktsfriheten genom att förbjuda tvångsåtgärder från myndigheter gentemot enskilda. Utanför bestämmelsen faller i vart fall enligt ordalydelsen åtgärder som innebär att en förmån erbjuds en enskild för att denne skall avslöja exempelvis uppfattning i religiöst hänseende

I RF 2:3 stadgas förbud mot åsiktsregistrering utan den enskildes samtycke. Här förutsätts inte att uppgifterna åtkommit tvångsmässigt. Vidare skall ”i den utsträckning som närmare anges i lag” den personliga integriteten skyddas i samband med upprättande av dataregister. De närmare reglerna finns i den på EG-rätten baserade personuppgiftslagen (SFS 1990:204).

Utöver dessa båda bestämmelser finns bestämmelsen i RF 2:6 som skyddar medborgaren mot påtvingade kroppsliga ingrepp. Bestämmelsen har tillämpats på

beslut om läkarundersökning som fattats med stöd av interna föreskrifter inom en myndighet (se nedan AD 1984 nr 94). Det är inte endast den rent fysiska integriteten som skyddas. I bestämmelsen finns också skydd mot ”kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång samt mot undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse och mot hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt meddelande”.

Man kan fråga sig vilken betydelse regeringsformens bestämmelser har för anställningsförhållanden. Helt klart är att reglerna inte är tillämpliga på den privata arbetsmarknaden. Däremot gäller bestämmelserna i princip för offentliga anställningar. Förtroliga försändelser och meddelanden torde exempelvis vara skyddade för anställda inom stat och kommun. Detta innebär att RF 2:6 har betydelse för exempelvis sådan e-post som innehåller förtroligt meddelande.

Såväl RF 2:2 som 2:6 innehåller krav på tvångsmässighet. Detta torde innebära att bestämmelserna endast begränsar möjligheterna att utnyttja den offentliga makten mot enskilda. Däremot finns det som framhållits inget som hindrar att en myndighet får fram privata uppgifter eller medicinska undersökningar genom att erbjuda en förmån. Att uppställa krav på att genomgå en sådan undersökning för att erhålla en anställning skulle därför inte stå i strid med RF 2:6.

Europakonventionen är i flera olika avseenden mer långtgående än Regeringsformen. I Europakonventionens artikel 8 anges att envar har rätt till respekt för sitt privat och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Något krav på tvångsmässighet finns inte utan den privata sfären skall respekteras i alla sammanhang.

Europakonventionen var ursprungligen avsedd att reglera förhållandet mellan staten och medborgarna. Bestämmelserna är också utformade främst som ett skydd för medborgaren i samband med offentlig maktutövning. Egentligen borde konventionen ha begränsad betydelse i anställningsförhållanden eftersom dessa i svensk rätt bygger på avtalsrättslig grund. Till skillnad från många andra länder gäller detta även för offentliga tjänstemän. Europadomstolens praxis innebär emellertid att konventionen har en begränsad effekt även i förhållandet mellan enskilda (s k Drittwirkung). Domstolen synes utgå ifrån att staten har ett visst ansvar för att rättsreglerna mellan enskilda grundas på respekt för den privata sfären och avsaknad av sådant skydd kan konventionen tillämpas även i förhållandet mellan enskilda. Sannolikt är det dock endast fråga om grova kränkningar mellan enskilda som Europadomstolen skulle ingripa mot. Europakonventionen har därför sannolikt en begränsad praktisk betydelse. Man skulle exempelvis kunna tänka sig att en arbetsgivare som avlyssnar de anställdas telefonsamtal skulle kunna bryta konventionen. Sådana intrång skyddas dock enligt intern svensk rätt av uttryckliga straffbestämmelser (se 4:8 BrB).

Sedan 1995 gäller Europakonventionens regler som svensk lag. Därigenom finns en intern svensk lagbestämmelse med generellt skydd för privatlivet. Man kan fråga sig om den svenska inkorporeringslagen innebär att Europakonventionens regler skall ges en mer vidsträckt tillämpning i intern svensk rätt än vad

som fallet i Europadomstolens praxis. I Kellerman-domen förklarar Arbetsdomstolen att avsikten med inkorporeringslagen måste ha varit att konventionens bestämmelser skulle kunna åberopas även i förhållandet mellan enskild (AD 1998 nr 17). Detta synes också vara utgångspunkten i OKG-domen (AD 1998 nr 97). Arbetsdomstolen synes emellertid endast vara beredd att tillämpa konventionen på samma sätt som Europadomstolen och man kan därför räkna med att även i intern svensk rätt upprätthålls kravet på att det skall vara fråga om en grov kränkning för att konventionen skall ha effekt mellan enskilda.

Sammanfattningsvis anses enligt svensk rätt artikel 8 i Europakonventionen kunna tillämpas mellan enskilda trots att ordalydelsen snarast tyder på att den endast gäller i förhållandet mellan en enskild och en offentlig myndighet. I förhållandet mellan enskilda är det dock fråga om att tillämpa bestämmelsen enbart på grova kränkningar som har sådan karaktär att de inskränker den frihet som medborgare bör ha i ett demokratiskt samhälle. Ett större företag som sorterar arbetssökande efter politisk uppfattning skulle sannolikt bryta mot Europakonventionen. Bestämmelserna i denna saknar sanktion men man det finns argument för att företaget i detta fall likväl skulle kunna åläggas skadestånd (jfr dock Tore Sigeman, Gustafsson-domens konsekvenser på svensk arbetsrätt. En probleminventering rörande skyddet mot organisationstvång i arbetslivet. Rättsfondens skriftserie nr 34).

Brottsbalken innehåller flera regler som skyddar mot olovliga kontroller. I 4:8 BrB finns förbud mot olovlig telefonavlyssning och avslöjande av brevhemlighet. Vidare skyddas förseglade försändelser och andra uppgifter som förvaras i låsta förvar genom straffbestämmelsen i 4:9 BrB (intrång i förvar). Samtliga regler kan tillämpas i anställningsförhållanden. Här skall inte dessa regler behandlas i detalj men det bör observeras att straffpåföljd inte är den enda sanktionen för brott mot reglerna. Även privaträttsliga sanktioner finns och den enskilde kan kräva skadestånd, vilket omfattar också s k ren förmögenhetsskada och ideell skada.

Som framhållits rör integritetsskyddet möjligheterna att insamla och registrera uppgifter om enskilda. För den myndigheter gäller det ovan nämnda förbudet i RF 2:3 mot politisk registrering. I praktiken handlar registrering av uppgifter i ett företag om databearbetning och den generella lagstiftningen om databearbetning av personuppgifter blir därmed tillämplig. Med ett EG-direktiv som grund infördes 1998 personuppgiftslagen. Huvudprincipen i denna lag är att personuppgifter endast får behandlas i register om den registrerade samtycker eller om det är föreskrivet i lag. Vidare får behandling ske om det är nödvändigt för att kunna sluta avtal med den registrerade eller för att fullgöra en rättslig skyldighet. I lagen ges vidare regler för behandlingar känsliga uppgifter (ras, hudfärg, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse samt medlemskap i fackförening). Lagen stadgar en allmän skyldighet för den registeransvarige att uppgifter skall behandlas på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed. Innebörden av detta är främst att uppgifterna som registreras måste vara riktiga, eller i vart

fall rättas om fel upptäcks, samt att hanteringen av uppgifterna alltid måste ske med rimlig hänsyn till den registrerade.

Man kan fråga sig hur personuppgiftslagen påverkar skyddet av den anställdes integritet. Först kan konstateras att lagen inte hindrar ett företag att begära samtycke från de som anställs så att registrering av uppgifter kan ske i obegränsad omfattning. Lagen medger också undantag för behandling av känsliga uppgifter som är nödvändiga för att fullgöra arbetsrättsliga skyldigheter. Såvitt man kan se innebär personuppgiftslagen få inskränkningar i arbetsgivarens möjligheter att hantera personuppgifter. Detta ligger i linje med vad som tidigare framhållits att de skyldigheter som den moderna arbetsrättsliga lagstiftningen ålägger arbetsgivaren förutsätter att han har tillgång till känsliga uppgifter om arbetstagarens person. Man skulle till och med kunna påstå att det arbetsrättsliga regelsystemet motverkar ett långt gående integritetsskydd för den enskilde.

I det föregående har behandlats allmänna regler till skydd för den personliga integriteten. I det följande skall redovisas de lagregler som särskilt tar sikte på kontroller av arbetstagare.

Det saknas med få undantag lagregler som direkt tar sikte på arbetsgivarens möjligheter att genomföra olika former av kontroller. Den enda uttryckliga lagregeln är 30 § lagen om offentlig anställning (LOA). I offentliga anställningar kan periodisk hälsoundersökning genomföras i fråga om anställda vilkas arbetsuppgifter är sådana att brister i hälsotillståndet kan medföra risk för ”människoliv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom”. I lagen förutsätts dock att arbetstagarens skyldighet att genomgå läkarundersökning finns fasställd i kollektivavtal eller i en föreskrift av regeringen.

Bestämmelsen i 30 § LOA gäller endast om inte det finns någon annan bestämmelse i lag eller förordning som meddelats med stöd av lag. Förslag har framförts från Luftfartsutredningen om att det i den nya luftfartslagen skulle tas in en bestämmelse om möjlighet att föreskriva drogtester för den som fullgör tjänst av betydelse för flygsäkerheten (SOU 1999:42).

Regeln i 30 § lagen om offentlig anställning har sin bakgrund i de speciella förhållanden som gäller inom den offentliga sektorn. Tidigare tillsattes en offentlig tjänst genom en ensidig förvaltningsakt. Relationen mellan myndigheten och tjänstemannen hade då inte avtalsrättslig karaktär utan reglerades på förvaltningsrättsligt. Genom stats- och kommunaltjänstemannalagar och senare genom lagen om offentlig anställning har tjänsteförhållandet fått ett ökat avtalsrättsligt inslag för att genom 1994 års lag om offentlig anställning slutligen bli helt och hållet öppet för avtalsreglering. Numer har privat och offentlig anställning i princip samma karaktär om man bortser från de särskilda lagregler som gäller offentlig tjänst.

Lagen om offentlig anställning bör ses mot bakgrund av kravet i RF 11:10 att grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning skall

meddelas i lag, dvs riksdagen måste medverka vid normgivningen. Bestämmelsen avser att garantera statstjänstemännens självständighet i förhållande till regeringsmakten. Kravet på riksdagens medverkan gäller endast grundläggande bestämmelser medan detaljföreskrifter kan meddelas av regeringen. Som redan berörts förutsätts exempelvis i 30 § LOA att regeringen kan utfärda föreskrifter om periodiska hälsokontroller utan stöd av riksdagen. Det är inte fråga om generellt krav på lagstöd i den meningen att det skulle råda ett förbud mot att tillämpa vanliga regler om anställningsavtal. I den mån det finns enhetliga regler för hela arbetsmarknaden kan dessa tillämpas på statstjänstemän. De betraktas då som "enskilda" i den mening som avses i RF 8:2.

I RF 8:3 begränsas offentliga myndigheters möjligheter att fatta beslut som innebär ingrepp i den enskildas personliga och ekonomiska förhållanden. Sådana ingrepp måste ha stöd i lag. Enligt motiven gäller emellertid inte denna legalitetsprincip i fråga om beslut om åligganden för en offentliganställd inom ramen för dennes anställningsavtal. Det har ifrågasatts om inte legalitetsprincipen gäller alla inskränkningar i rättigheterna i 2 kap RF (prop 1975/76:209 s 161 samt Holmberg & Stjernquist, Grundlagarna, 1 uppl 1980, s 257). Med detta synsätt skulle exempelvis ett påtvingat kroppsligt ingrepp kräva lagstöd även om det sker inom en offentlig anställning. Även om en sådan argumentation i sig är konsekvent innebär "privatiseringen" av den offentliga anställningen, dvs att civilrättsliga regler tillämpas i ökad utsträckning, att tvångsmomentet inte längre föreligger i den mening som avses i 2 kap RF. Numer finns det inget stöd för att legalitetsprincipen i 8:3 skulle innebära inskränkningar i en offentlig arbetsgivares möjligheter att på avtalsrättslig väg genomföra exempelvis medicinska undersökningar och drogtester. Frågan är belyst i rättsfallet AD 1984 nr 94 som dock anknyter till det rättsläge som gällde före 1994 då fortfarande förvaltningsrättsliga principer hade genomslag i den offentliga anställningen.

AD 1984 nr 94 rörde en vägbussförare som var anställd av Statens järnvägar (SJ). På SJ:s initiativ hade bussföraren genomgått läkarundersökning vid fyra olika tillfällen, två av undersökningarna var sk periodiska medan övriga två var extraordinära. Han beordrades att genomgå undersökningarna med stöd av föreskrifter som SJ antagit internt. Tvisten gällde om SJ haft rätt att påkalla läkarundersökningarna. Bussföraren hävdade dels att läkarundersökningarna var ett sådant påtvingat kroppsligt ingrepp som är otillåtet enligt RF 2:6 och dels att undersökningar av denna karaktär krävde lagstöd på grund av regeln i RF 11:10. Statens ståndpunkt att det inte var fråga om ett påtvingat ingrepp i strid med 2:6 RF grundades främst på att skyldigheten att genomgå den medicinska undersökningen var av privaträttslig karaktär.

AD fann att det var fråga om ett påtvingat kroppsligt ingrepp i strid med RF 2:6. Bussföraren hade beordrats att genomgå undersökningen med stöd av föreskrifter som myndigheten antagit. Det var fråga om att tillämpa en förvaltningsrättslig bestämmelse gentemot en enskild och ansågs därför som myndighets-



utövning. Domstolen påpekade också att beslut om läkarundersökning med stöd av 13 kap 2 § lag om offentlig anställning (som gällde fram till 1994) skulle betraktas som myndighetsutövning. (En medicinsk undersökning som påkallas med stöd av ett sådant kollektivavtal som avses i nuvarande 30 § LOA kan inte anses som myndighetsutövning eftersom det varken är fråga om en ensidig förvaltningsakt eller tillämpning av en författningsbestämmelse.)

Den slutsats som kan dras av AD 1984 nr 94 är att ett tvångsvist ingrepp i den mening som avses i RF 2:6 förutsätter att det är fråga om en offentligrättslig maktutövning som har karaktär av myndighetsutövning. Ett åtagande i ett anställningsavtal inom den offentliga sektorn kan därför inte anses stå i strid med ifrågavarande bestämmelse. Förbudet i RF mot tvångsvisa kroppsliga ingrepp borde därför inte hindra att en offentlig arbetsgivare föranstaltar om en läkarundersökning med stöd av arbetsledningsrätten. Som redan framhållits bör inte heller den legalitetsprincip som enligt RF 8:3 gäller ingrepp i enskildas personliga och ekonomiska förhållanden kunna tillämpas på åligganden som följer av en anställning (prop 1973:90 s 302 samt minoritetens yttrande i AD 1984 nr 94).

På den privata arbetsmarknaden saknas särskilda regler för kontroller av anställda. Beslut om införande av olika former av kontroller anses falla inom arbetsledningsrätten. En laglig grund för detta finns i 3 kap 2a § arbetsmiljölagen som ger arbetsgivaren en skyldighet att planera, leda och kontrollera verksamheten så att den uppfyller arbetsmiljölagens krav. Enligt 3 kap 4 § arbetsmiljölagen är arbetstagaren skyldig att medverka vid genomförandet av olika kontrollåtgärder. Reglerna om medbestämmandeförhandlingar i 11–13 §§ medbestämmandelagen måste iakttas. Eftersom införandet av olika kontrollsystem måste anses som en viktigare förändring av verksamheten eller anställningsvillkoren får man utgå ifrån att arbetsgivaren är skyldig att ta initiativ till förhandlingar med den lokala fackliga organisationen innan han fattar beslut i en sådan fråga. Kan parterna inte enas har arbetsgivaren rätt att efter avslutade förhandlingar fatta beslut.

Den enda inskränkningen i arbetsgivarens beslutanderätt är att beslutet inte får strida mot lag eller goda seder. Detta innebär att kontrollerna måste utformas så att de inte kommer i konflikt med Europakonventionens bestämmelser (särskilt artikel 8) och inte heller med de sedvanerättsliga normer som finns etablerade på arbetsmarknaden. Innehållet i begreppet god sed finns behandlat i flera domar från arbetsdomstolen (se AD 1943 nr 77, 1991 nr 45, 1997 nr 29 och 1998 nr 97).

#### **4. Särskilt om kontroll av arbetsökande**

Från rättslig synpunkt är det viktigt att hålla isär kontrollåtgärder som genomförs inom ramen för ett anställningsavtal och sådana som riktas mot utomstående. Gränslinjen går med andra ord mellan tester och kontroller som utförs på anställda och sådana som avser arbetsökande som genomförs inom ramen för ett

anställningsförfarande. Utmärkande för den sistnämnda typen av kontroller är att de är riktade mot en person som inte står i ett avtalsförhållande till företaget. Den arbetsökande hamnar utanför det kontraktsrättsliga norm- och sanktions-systemet. Exempelvis kan ersättning för ren förmögenhetsskada normalt inte utgå.

Den enklaste formen av kontroll är att den arbetsökande i samband med anställningsintervjuer frågas ut om sina personliga förhållanden. Vid sådana intervjuer kan det förekomma att en arbetsökande får frågor som rör såväl familjeliv som fritidsaktiviteter. Svensk rätt saknar regler som begränsar arbetsgivarens möjligheter att ställa frågor till arbetsökande. Någon motsvarighet till den straffsanktionerade bestämmelsen i den norska arbetsmiljöloven, § 55 A, som förbjuder arbetsgivare att fråga ut arbetsökande om deras inställning i politiska, religiösa och kulturella frågor, finns således inte. Den offentlige arbetsgivaren måste dock iakttä bestämmelsen i RF 2:2 om skydd för den negativa åsiktsfriheten som hindrar myndigheter att tvinga medborgare att ge till känna sin åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat sådant hänseende. Som redan antytts kan det dock ifrågasättas hur långt verkningarna av denna bestämmelse sträcker sig. Bestämmelsen rör tvång att ge till känna sin uppfattning och den arbetsökande befinner sig inte i en tvångssituation. Enligt uttalanden i förarbetena till RF anses det inte att en tvångssituation föreligger i det fall en enskild måste tillkännage sin uppfattning för att få en förmån. Exempelvis kan den som söker vapenfri tjänst istället för militärtjänstgöring utfrågas om sin religiösa uppfattning utan att det kommer i konflikt med RF 2:2. På motsvarande sätt går det knappast att hänga upp ett utfrågningsförbud direkt på denna bestämmelse. En annan sak är att frågor av denna art är ett indicium på att den tillsättande myndigheten tagit ovidkommande hänsyn vid tillsättningen. (Beträffande den negativa åsiktsfriheten se prop 1975/76:209 s 145)

Man får utgå ifrån att det i de flesta fall saknas möjligheter att med rättsliga medel hindra en arbetsgivare att ställa frågor till en arbetsökande om hans privata förhållanden. Det kan dock ifrågasättas om de uppgifter som en arbetsökande lämnar rörande den privata sfären kan åberopas mot denne om han senare anställs. Om en arbetstagare i samband med anställningen lämnat felaktiga uppgifter som är relevanta för anställningsavtalet i enlighet med förutsättningslärans relevansbedömning kan anställningsavtalet ogiltigförklaras eller sägas upp. När det gäller uppgifter som hänför sig till den skyddade sfären torde det dock föreligga immunitet för den anställde. Det finns med andra ord inte någon skyldighet att svara sanningsenligt. Det har exempelvis inte ansetts att en arbetsökande har skyldighet att uppge graviditet i samband med ett anställningsförfarande (Folke Schmidt, Löntagarrätt, 2 uppl. 1980, s 31). Detsamma torde gälla uppgifter som en arbetstagare lämnat om förhållanden som inte får ges betydelse vid anställning enligt övriga diskrimineringslagar, dvs uppgifter rörande omfattningen av funktionshinder, sexuell läggning, ras, hudfärg,

nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse. I det fall lagen förbjuder en arbetsgivare att beakta en viss omständighet kan en felaktig uppgift om en sådan omständighet knappast kunna ges relevans i avtalsrättsligt hänseende.

Immuniteten kan dock inte gälla undantagslöst. Diskrimineringslagarna gäller inte situationer där det finns annat ideellt eller särskilt intresse som uppenbarligen väger tyngre än de intressen som bär upp de olika diskrimineringslagarna (se 3 § lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 16 § 2 st p 3, 17 § 2 st och 19 § 2 st jämställdhetslagen, 3 § 2 st lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, samt 8 § 2 st lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet). Även inom den skyddade sfären måste man räkna med att det i undantagsfall finns förutsättningar som har relevans enligt förutsättningsläran.

Det förekommer också att arbetsgivaren kontrollerar uppgifter om den anställde som finns i läkarjournaler och liknande. I dessa fall krävs den arbetsökandes medverkan för att kontroll skall kunna ske. Även kontroll av arbetsökandes betalningsmoral förekommer och sådan kreditupplysning kan ske utan en arbetsökandes medgivande.

## **5. Särskilt om kontroll av anställda**

Arbetsgivarens rätt att kontrollera de anställda utgör ett led i utövandet av arbetsledningsrätten. Ett viss lagstöd för dessa kontroller finns som nämnts ovan i 3 kap 2a § arbetsmiljölagen som stadgar att arbetsgivaren skall planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som gör att arbetsmiljön uppfyller lagens krav och att han förebygger att arbetstagare utsätts för ohälsa och olycksfall.

Kontrollåtgärder som sker inom ramen för arbetsledningsrätten kan utifrån kontrollåtgärdens syfte indelas i säkerhetskontroller, effektivitetskontroller och kontroll av ordningen på arbetsplatsen. Säkerhetskontroller kan vara medicinska tester och drogtester om dessa syftar till att förebygga skador på personer och egendom. Kontroller för att upprätthålla ordningen kan åtgärder i samband med in- och utpassering för att förebygga stölder eller att arbetsplatsen utnyttjas för brottslighet eller verksamhet som inte hör hemma på arbetsplatsen. Ordningen på arbetsplatsen kan också röra sådant som hör samman med religions- och åsiktsfriheten. Arbetsgivaren kan hindra att politiskt och religiös propaganda sprids på arbetsplatsen eller med arbetsplatsen som bas. I syfte att upprätthålla ordningen på arbetsplatsen kan arbetsgivaren inte bara tvingas tillgripa ingripande åtgärder som kroppsvisitering utan också övervakning av e-post och andra meddelanden

Den rättsliga regleringen är densamma oavsett syftet med kontrollen. Artikel 8 i Europakonventionen ger som framhållits ovan den enskilde skydd mot grova ingrepp i den personliga integriteten även i förhållande till andra medborgare. Den allmänna rättsprincipen att arbetsledningsrätten inte får utövas i strid med lag och god sed eller eljest framstå som otillbörlig innebär ett längre gående

skydd. Det är också denna rättsprincip som Arbetsdomstolen använt sig av då den tagit ställning till olika typer av kontrollåtgärder.

Begreppet god sed syftar på de restriktioner en arbetsgivare bör ålägga sig med hänsyn till den enskilde arbetstagaren men också till andra intressenter. Det är fråga om en intresseavvägning där arbetsgivarens intresse av att genomföra kontrollen skall vägas mot det obehag som arbetstagaren utsätts för. På samma sätt som den sk bastubadarprincipen kan härledas ur en allmän proportionalitetsprincip är det också här fråga om proportionalitet. En kontrollåtgärd måste ha ett syfte och det arbetsgivaren vill uppnå med åtgärden måste stå i rimlig proportion till ingreppet i den personliga sfären.

Även om det fråga om samma rättsprincip som reglerar alla typer av kontroller kommer intresseavvägningen att se olika ut beroende på kontrollens syfte. I det följande kommer därför de olika kontrollerna att behandlas var för sig.

### *Säkerhetskontroller*

Arbetsgivaren har enligt den rollfördelning som gäller enligt arbetsmiljölagen ansvaret för ordning och säkerhet på arbetsplatsen (3 kap 2a § arbetsmiljölagen). Med stöd av dessa regler har arbetsgivaren ansetts kunna genomföra kontroller även om de innebär intrång i den privata sfären (se Arbetsdomstolens domar 1991 nr 45, 1997 nr 29 och 1998 nr 97). Som Arbetsdomstolen framhållit i AD 1991 nr 45 har arbetstagaren en lagstadgad skyldighet att följa de säkerhetsföreskrifter som arbetsgivaren utfärdar (3:4 arbetsmiljölagen).

Intresseavvägningen vid medicinska kontroller som tar sikte på säkerheten demonstreras tydligt i OKG-domen (AD 1998 nr 97).

Vid kärnkraftsanläggningen i Oskarhamn hade arbetsgivaren med stöd av samtliga fackföreningar utom Svenska Elektrikerförbundet utfärdat en instruktion som innebar att samtliga anställda skulle genomgå test med avseende på alkohol och narkotika vart tredje år. Testningen skulle genomföras i samband med en ordinär hälsoundersökning. En av Elektrikerförbundets medlemmar vägrade att underkasta sig testet och förbundet vände sig till Arbetsdomstolen med yrkande om att domstolen skulle förklara att medlemmen inte var skyldig att genomgå testning. Domstolen kom därmed att pröva den principiella frågan om arbetsgivaren ensidigt med stöd av arbetsledningsrätten kunde ålägga en arbetstagare att genomgå testning.

I sin dom konstaterade Arbetsdomstolen att narkotikatestning på det sätt som angavs i instruktionen vid kärnkraftverket inte kunde anses strida mot god sed eller framstå som otillbörlig. Narkotikatestningen kunde inte anses förnedrande för den anställda i den form den genomfördes och arbetsgivaren vid kärnkraftverket hade ett befogat intresse att visa att alla rimliga åtgärder vidtagits för att åstadkomma en drogfri miljö. Detta vägde enligt domstolen tyngre än integritetssynpunkterna.

Däremot ansåg Arbetsdomstolen att det inte stod i överensstämmelse med god sed att tvinga arbetstagarna att genomgå test med avseende på alkoholmissbruk. Här kom integritetssynpunkterna att vägra tyngre eftersom testet inte på ett effektivt sätt kunde utpeka missbrukarna. En alldeles övervägande del av de positiva proven berodde på andra faktorer än alkoholmissbruk och för att komma fram till den verkliga orsaken skulle ett stort antal personer som inte var missbrukare tvingas genomgå omfattande undersökningar inom ett område som i hög grad var känsligt från integritetssynpunkt.

Det är uppenbart att kontroller av arbetstagare som hänger samman med säkerheten på arbetsplatsen intar en särställning. Arbetsdomstolen fann att det låg i linje med den arbetsrättsliga lagstiftningen, närmast 3 kap 2 § och 3 kap 4 § arbetsmiljölagen, att ge arbetsgivaren rätt att utföra kontroller i syfte att höja säkerheten på arbetsplatsen och att arbetstagarna hade en skyldighet att medverka vid dessa kontroller. Proportionalitetsprincipen gäller dock. De kontrollåtgärder som vidtas måste framstå som ändamålsenliga från olika synpunkter.

### *Effektivitetskontroller*

Kontroller som genomförs i effektivitetssyfte har inte på samma sätt som säkerhetskontroller stöd i lag. Arbetsgivarens allmänna rätt att leda och fördela arbetet ger honom rätt att i skälig omfattning inhämta uppgifter av arbetstagaren om mängden av utfört arbete (Folke Schmidt, Tjänsteavtalet 1959, s 205f). Utgångspunkten är dock att det är fråga om en kontroll som syftar till att fastställa lönen. Vilka uppgifter en arbetstagare måste stå till tjänst med i fråga om arbetets utförande är en omstridd fråga och reglerades tidigt i centrala avtal om arbetsstudier.

Man får räkna med att effektivitetskontroller alltid kan ske i form av sedvanlig övervakning, dvs kontroll av att arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen och kontroll av arbetsprestationerna. I övrigt tillämpas proportionalitetsprincipen.

Man kan fråga sig hur intresseavvägningen skall gå till vid kontroller som syftar till att skapa en effektiv verksamhet. I praxis, som ligger långt tillbaka i tiden, synes arbetsgivarens intresse främst sammanhålla med möjligheten att kontrollera att lönen blir den rätta. Detta syfte väger särskilt tungt. I övrigt måste arbetsgivare välja den form av kontroll som är minst ingripande för arbetstagaren. Man måste också utgå ifrån att enbart effektivitetshänsyn inte kan motivera sådana ingripande åtgärder som accepteras vid ordnings- och säkerhetssammanhang.

### *Kontroll av ordningen på arbetsplatsen*

När det gäller ordningen på arbetsplatsen rör rättspraxis främst frågor om kroppsvisitation och liknande ingripande åtgärder. Redan 1943 konstaterade Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade en ensidig rätt att genomföra kroppsvisitation för att förhindra stölder på arbetsplatsen (AD 1943 nr 77). Folke

Schmidt menade att domen skulle ses mot bakgrund av förhållandena under de oroliga beredskapsåren och att domen inte skulle anses vägledande. I AD 1997 nr 29 synes dock utgångspunkten vara densamma som i 1943 års dom. Målet rörde ett företag där de lokala parterna träffat en överenskommelse om rätt för arbetsgivaren att genomföra utpasseringskontroller för att förhindra stölder. Tvisten rörde huruvida en arbetstagare kunde sägas upp enbart på den grunden att han vid ett tillfälle vägrat öppna sin väska i samband med utpassering. Arbetsdomstolen fann att saklig grund för uppsägning ej förelåg. Arbetsgivarens rätt att genomföra kontroller vid utpassering ifrågasattes inte. Däremot kunde han inte sägas upp på grund av en enda vägran då arbetsgivaren inte i förväg gjort klart för de anställda att en vägran skulle leda till uppsägning. I den information som lämnats hade det endast angivits att påföljden skulle diskuteras med den fackliga organisationen.

När det gäller kontroller med syfte att skapa ordning på arbetsplatsen innebär proportionalitetsprincipen att relativt ingripande åtgärder kan komma ifråga för att förhindra stölder och liknande brottslighet som är direkt riktad mot arbetsgivaren. I fråga om brottslighet som inte är riktad mot arbetsgivaren blir bedömningen en annan. Arbetsgivaren torde exempelvis inte kunna genomföra kontroller för att exempelvis avslöja ett innehav av barnpornografi. Inte ens misstanke torde ge rätt att kontrollera en arbetstagare i fråga om ett sådant brott. Här blir det istället fråga om att tillämpa Rättegångsbalkens regler om förundersökning i samband med brott.

## **6. Avslutning**

Som framgått saknas klara regler som anger vilka kontrollåtgärder en arbetsgivare får vidta samt var gränsen går för den privata sfären. Kontroller som avser ordning, säkerhet och effektivitet bedöms utifrån proportionalitetsprincipen. En kontrollåtgärd anses som en tillåten arbetsledningsåtgärd om det råder ett rimligt förhållande mellan åtgärdens effekt på enskildes integritet och det åtgärden syftar till. Kravet kan uppställas att arbetsgivaren alltid klargör syftet med åtgärden och att han väljer den mest ändamålsenliga åtgärden för att uppnå syftet.

Skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet är föremål för överväganden inom en utredning (se dir 1999:73). I direktiven sägs att behovet av skydd för arbetssökande skall uppmärksammas. Arbetssökande är ju så gott som oskyddade.

När det gäller skydd för arbetstagares integritet kan rent allmänt konstateras att personliga uppgifter har en helt annan relevans för anställningen än tidigare. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som grundas på arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring har gjort att frågor om arbetstagarens hälsotillstånd inte kan ses som en rent privat angelägenhet. Rehabilitering, exempelvis i samband med drogmissbruk, förutsätter att den enskilde arbetstagarens privata förhållanden

uppmärksammas i arbetsledningen. I och med att företagshälsovården arbetar på uppdrag av arbetsgivaren hindrar inte heller sekretessen inom sjukvården att uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd sprids inom företaget. Utvecklingen inom arbetsrätten har gått mot allt fler regler som skall förmå arbetsgivaren att beakta den enskildes privata förhållanden och detta motverkar effekterna av de integritetsskyddande reglerna.